

以过程为导向的口译职业能力评估研究

苏 伟 (厦门大学外文学院 厦门市 361005)

[摘要] 口译职业能力是口译职业教育的首要目标,也是口译职业资格认证的核心组成,本文首先述评了口译职业能力在性质、条件、结构等不同视角下的定义,接着以职业能力理论为基础,提出了以过程为导向的能力定义、评估时间、评估形式和评估主体,并在此基础上构建了以过程为导向的口译职业能力评估体系。

[关键词] 口译职业能力;职业能力评估;职业资格认证

[中图分类号] H 059

[文献标识码] A

[文章编号] 1672-9358(2011)03-0047-05

无论是口译教育还是口译考试,其中心任务都是对口译职业能力的培养和评估。建立一个科学的口译职业能力评估体系,不仅有利于口译教学的目标的确定,也有利于口译认证考试效度的提高,对口译人才的培养有着重要的意义。

根据 Davies (2004:32-33) 的介绍,口译评估的四个基本组成是:评估的客体(what to evaluate 即评估什么)、评估时间(when to evaluate)、评估形式(how to evaluate)、评估的主体(who evaluate 即谁来评估)。这其中,对评估的客体即口译职业能力的定义是评估体系构建的基础和起点。

1 评估客体——口译职业能力的定义

口译职业能力是一个心理建构,无法直接观察和测量,对它的定义只能通过外在表征的描述或内在机制的推理而得。一般说来,口译职业能力可以从性质、条件、结构、过程这四个角度来定义,每一种角度给出的定义都影响着口译职业的评估理念。

1.1 性质定义

性质定义是从心理学的角度入手,运用心理学中的能力原理对职业能力的本质属性加以揭示。职业能力作为“能力”的下位概念,是直接影响职业活动效率和使职业活动顺利进行的个体心理特征(邓泽民等 2002:104)。据此,口译职业能力即职业译员在口译中体现出的心理特征。20 世纪八十年代末九十年代初,口译学者开始运用认知心理学的有关理论分析口译职业能力,主要是通过心理学中“专家技能”这一概念,对比职业译员与新手之间的差异,期望能加深对职业能力的认识,Moser-Mercer (1997) 称之为“口译研究中的专家-新手范式”

(255)。如 Hoffman (1997:197-198) 描述了不同领域内专家技能共有的主要特征:a. 专家技能的发展是从对问题的表面直观的理解发展到清晰的、概念上的、组织过的理解;b. 在发展过程中,很少有一个发展阶段能够被跳过;c. 随着练习的增加,技能不再是有意的、不再费力和有为之,不再是线性的,而是自动的模式识别;d. 在教学过程中,熟练的从业者可以在考虑到学生技能水平的基础上预测学生会犯的错误。总之,在记忆方式和知识的组织上,在推理的过程上,职业译员都明显优于学生译员。类似的,Ericsson (2000)、Kalina (2000) 等都从认知心理学的角度分析了职业译员的能力,并概括了能力的特征。不过,从心理学的角度来描述口译职业能力显得比较抽象,也没有具体的培养方式和评测方法,在口译评估实践中使用较少。

1.2 条件定义

条件定义是从口译需要完成的任务或胜任的工作入手,将口译职业能力等同于胜任某一工作要求的条件的集合。这种定义方式的理论来源是职业教育中的 CBE 理论(competence-based education),该理论认为职业能力的确定首先需要对目标市场进行调查和分析,分析职业岗位所需能力的组成、学习和运用,并以职业岗位所需技能和能力作为一切教育活动和职业资格评定的出发点和核心。口译这方面的典型例子是澳大利亚“国家翻译人员认证公司”(National Accreditation Authority for Translators and Interpreters, Inc., 简称 NAATI) 对口译职业能力和职业面向的描述,如下表所示(转自任文 2005:62-

[基金项目] 本文为国家社会科学基金项目“口译职业资格认证测试的理论体系和运作模式研究”(09BYY073)的部分研究成果

[收稿日期] 2011-04-12

[作者简介] 苏 伟,厦门大学外文学院助理教授,翻译学博士生,研究方向:口译教学、社区口译。

表1 NAATI 职业口译标准

级别	能力要求	可胜任工作
助理口译	了解澳大利亚和使用另一语言国家的社会文化知识,可进行非专业领域的普通会话口译。	普通对话口译——在无须使用专业性较强的术语或是复杂概念的场合进行口译;在无须设计较大语言难度的场合进行口译。
口译,也称职业初级	职业口译人员所需达到的最低水准,也被视为“澳大利亚的职业标准”。译员需熟悉澳大利亚和另一语言国家的社会文化知识,能够胜任范围广泛的多种话题的口译,并能以交传的形式翻译正式发言。	为范围广泛的多种话题进行双向口译,包括专业人员向非专业人员提供的咨询类话题,如医生与病患、推销员与客户、银行经理与客户之间的谈话翻译,法庭口译等;在两种语言都涉及一定难度时进行口译。
会议口译	属高水平职业口译,与业已确立的国际标准一致。能胜任复杂的、专业技术含量高的口笔译,能在各种场合,如会议、高层谈判、法庭诉讼等进行交传和同传。	为国际会议、外交(外事)任务、商贸及其他高层谈判担当口译;为复杂的法庭诉讼担任口译;在两种语言都涉及相当难度时进行口译。
资深会议口译	是NAATI认证的最高级别,代表了国际水准、一流能力、丰富的实践经验以及行业领先水平。	胜任“会议口译”的所有工作;参与国际会议组织;为澳大利亚国内外的口译服务提出建议、担当顾问。

66):

与性质定义相比,条件定义给予口译职业能力的内容更加具体,层次更加丰富,评定的标准也更加明确,即:要判断对方是否具备了某个级别的口译职业能力,只需让他到某一特定的职业场合去执行特定的口译任务,如能胜利完成,则可以评定他具备了该级别的口译职业能力。

条件定义也决定了口译职业能力的评估方法,即组织真实的口译场景和任务,让考生完成指定的任务,由有经验的考官直接判断他们是否具备了胜任该岗位的条件。不过,这种评估方法面临的问题是考评结果单一,考生最后拿到的只是“通过”或“不通过”这个结果,具体是考生的哪一方面不合格,考评结果并不能显示。

1.3 结构定义

结构定义是从口译职业能力的组成入手,强调职业能力构成要素的综合性,认为职业能力是由多种元素复合而成,因而也将职业能力称为“综合职业能力”。目前对口译职业能力的这种综合性的认识较为统一,但对其中的构成要素却存在着较大的分歧,大致有这两类观点:

第一类观点以翻译教育界学者为主,他们认为口译职业能力仍以语言知识和能力为主,辅之以其他必要的职业技能。如 Kiraly (1995:34) 认为翻译(职业)能力既包括源语接受能力、译者生成能力、双语转换能力,也包括母语写作能力、职业技能、创新思维能力等;Mackenzie (2004:32) 认为口译职业

能力除包括语言转换能力外,也包括人际交往能力、IT能力(包括文字处理和翻译软件的使用)、市场能力(翻译服务商如何找到客户)等;蔡小红(2007:73)认为口译职业能力包括语言翻译技能、职业操守、交际能力、组织能力等。总之,这类学者能够比较详细地论述语言知识和能力的组成,但对于职业技能的组成和要求则论述较少。

第二类观点以翻译用人单位为主,他们对语言知识和能力的了解不如前者,但对译员的职业技能要求有清楚的认识。顾峰(2009)从翻译公司的角度,将翻译职业能力分为三个层次九种分能力:基层标准的能力包括外语能力、专业能力和学习能力;中层标准的能力包括所学知识之传授能力、协调组织之团队能力、沟通商谈之业务能力;高层标准的能力包括困难事务之执行能力、感觉敏锐之应变能力、宏观全局之判断能力。因此对于那些翻译专业毕业生,即使语言和专业能力再出色,也远远谈不上具备了翻译职业能力,他们在翻译职场上仅处于基层的标准,对他们而言,职业能力还有更加丰富的内容和层次。

总之,在翻译研究领域,对于如何定义翻译(口译)能力及其子能力仍然没有达成一致意见(Aran-go-Keith & Koby 2003),不过普遍认可的观点是,口译职业能力不仅包括进行双语转换的口译能力(interpreting competence),还应包括团队能力、应变能力、职业操守等内容丰富的职业技能,只有都具备这些子能力才能成为一名职业译员,从这个角度而言,

口译职业能力也被称为译者能力(interpreter's competence)。

与性质定义和条件定义相比,结构定义内容更加明确,项目也更加丰富,不仅体现了译员的口译技能,也体现了译员的语言功底和职业技巧,口译评估的结果能比较全面地显示译员各个方面的情况,便于译员发现自己的薄弱环节并作出相应改进。

结构定义也决定了口译职业能力的评估方法,即根据职业能力的组成,将考生的表现分为相应的几个部分,最终得分是各部分得分按比例相加的和(如语言转换得分+技术应用得分+心理素质得分等)。但是,结构定义认为职业能力的各个组成及所占比例是固定不变的,没有考虑到职业能力的发展变化过程,评估的结果也只能反映受评人当时的水平和状况,无法预测其较长时期内的工作表现。

1.4 过程定义

过程定义的理论来源是职业教育理论中对能力的定义,它将职业能力视为一个不断更新和变化的客体,“职业能力的形成和发展,必须参与特定的职业活动或模拟的职业情境,通过已有知识和技能的类化迁移,使相关的一般能力得到特殊的发展和整合,形成较为稳定的综合能力”(邓泽民等,105)。职业能力的不断更新是指由于社会的发展和科技的进步,从业人员需要不断吸收新的知识、运用新的技术,而这些新技术的理解和运用能力使得职业能力的内涵不断丰富,是一个不断更新的过程;职业能力的不断变化是指职业能力相当于一个“连续体”,从业人员需要经常练习和提高已有的知识和技能,才能使职业能力不断地向“胜任”这一端迁移,否则就会反方向滑向“不合格”这一端,直至完全无法胜任岗位要求,职业能力不是一个永恒不变的静止状态,正如体育竞技中的职业运动员,需要不断地训练和比赛,才能保持良好的竞技状态。

过程定义下的口译职业能力同样具有“更新”和“变化”这两个特点:能力更新如译员对远程口译技术的理解和运用,对新兴口译市场的了解,译员新角色的调整和适应等;能力变化如译员需要经常做语言练习,经常参加口译实践,以使自己的口译水平保持在较好的状态。外交部翻译室负责人在介绍翻译职业人才培养时曾提出,一名立志终生从事翻译工作的人员,必须立志一辈子学习,一辈子练功。语言、知识、翻译等基本功的锻炼是长期的,无止境的(侯贵信,2005:139)。终生练习的观点体现了口译职业能力“连续体”的基本理念。

与结构定义和条件定义相比,过程定义强调外在条件的不断更新和内在组成的持续变化,强调职业能力不进则退的本质属性,因此过程定义下的口译评估对译员提出了更高的要求,也保证了从业人员的口译表现始终维持在较高的水平。

1.5 小结

综合以上四个角度的定义,相对而言过程定义对受评人职业能力的考察更加全面,以过程定义为导向的职业评估也能更好地督促受评人维持和改进自己的职业表现;此外,过程定义与市场联系更紧密,能够及时传递工作领域的新技术新要求,如实反映受评人的职业能力。因此,本文将采用以过程为导向的职业口译能力定义,并以此为基础探讨口译职业评估的评估时间、评估形式和评估主体,构建全面科学的职业评估体系。

2 评估时间

以过程为导向的评估体系,其评估时间以职业活动的不同阶段而定。根据谢立中(2001)的分析,职业能力反映在职业活动中有三种表现形式,渗透在职业活动的三个阶段,如表2所示:

表2清楚地显示了基于过程的职业能力评估的多阶段性:除了入职前的资格考试和条件审查,评估部门还要考察任务执行情况:是否表现了足够的灵活性和创新能力,以及任务的完成情况;是否创造了足够优秀的业绩等,因此这种评估体系是持续性的。此外,职业能力评估与职业资格挂钩,一旦职业能力低于规定水平,评估部门将取消他们的职业资格。如加拿大的职业能力评估部门就规定,一旦专业水平下降、服务表现欠佳或发生执业责任事故、违反职业道德,将受到罚款甚至开除会籍、取消职业资格。因此,加拿大的职业资格强调对实践能力的不断更新,是“需要不断赢得的学历”(continually earned degree)(R. Glidden,1996)。

这种持续评估的理念同样适用于口译职业能力评估:在译员进入口译岗位前,评估部门要考察他是否具备了必要的口译知识和技能;在译员执行任务时,要观察他是否能灵活应用职业能力,创造性地适应环境,尤其是对于突发情况的应变能力;在完成任后,要检验他的工作业绩也就是口译效果,如赢得了客户的信任,为翻译公司巩固和扩大了客户群体,增加了公司的利润和无形资产(口碑)等等。

目前国内实行的全国翻译资格水平考试也是评估受试者的口译职业能力,但时间维度单一,没有考察译员在真实任务中解决突发情况、创造性使用资

表2 职业能力在不同阶段的表现形式

表现形式	表现内容	评价内容	作用	特征
(任务前)执行规范	职业劳动者掌握工作活动所必备的知识和技能的范围和程度	职业劳动者已经具备的知识和技能	形成性 引导性	规范
(任务中)解决问题	职业劳动者在工作活动中运用知识和技能创造性地适应环境和处理问题的能力	职业劳动者在工作活动中持续运用知识和技能的情况	过程性 持续性	创新
(任务后)完成任务	职业劳动者完成工作活动过程后的产出情况	职业劳动者实际的工作业绩	结果性 检验性	业绩

源的能力,更没有考察他在实际岗位中的工作业绩。实行持续性的考察,评估的能力才更全面和可靠。

3 评估形式

基于过程的职业能力评估,由于评估时间的多阶段性,评估形式可以相应采取测量法、观察法、访谈法等多种方式:

3.1 测量法

测量法是目前使用最多的口译职业能力评估形式,主要考察入职前该译员的表现是否具备了从业资格、其口译能力是否达到了预设的标准。测量法的程序包括规定测量标准、选择测量工具、确定测量方法、检验测量的信度、效度、区分度等。以全国翻译专业资格水平考试为例,它对口译能力的评估是让考生在指定时间内完成一套试题,根据测试结果判断考生的职业能力。这种测试法便于大规模的组织和管理,但仅靠单次的测试是否能体现考生的真正能力值得讨论。严君(2005)在分析了我国现有的专业技术职业资格认证后提出,这些考试大都采用书面笔纸式的标准参照考试,更多测试的是职业劳动者的阶段性专业知识,而很多职业能力并不能通过考试得以综合测评,而且,考试的评价目标相对狭窄,会导致受评者猜题与押题,影响了评价的公平性,增强了认证的目的性。因此,对口译职业能力的判断还需要其他的评估方法来补充。

3.2 观察法和访谈法

根据上一节对职业能力阶段性特征的讨论,职业能力评估还应包括译员在任务完成中和任务完成后的情况。译员在执行任务时,是否能运用口译知识和技能创造性地适应环境和处理问题,是否能处理突发情况,是否具备足够的灵活性,这些表现都需要评估部门在工作现场通过观察获得。此外,译员在任务执行后,是否赢得了客户的认可和信任,是否帮助会议圆满完成各项议程,是否帮助会议组织者

节省了时间成本,这些不仅需要现场的观察,更要对客户、观众、会议组织者等多个群体进行访谈,考察译员的口译效果,必要时还可以向上述群体发放问卷,通过统计他们的反馈,综合评估译员的职业能力。当然,观察法和访谈法依靠的都是主观判断,如何确保这两种方法的信度需要进一步讨论。

4 评估主体

注重过程的职业评估体系客观上要求评估主体做到独立和专业。如德国的职业资格评估体系中,国家只是对资格认证制度提供法律上的合法性保障,评估具体执行则是由雇员、雇主和学校三方代表共同组成的考试委员会负责执行(刘建永,1996)。在加拿大,政府通过立法授权各省地区专业学会对职业资格进行自主自管。美国对职业资格的管理,由政府和专业工程师协会共同承担。根据国外的成熟经验,职业能力和资格的评定要做到主管、主办、培训分开,评估委员会不仅要独立于管理部门和培训部门,还要尽可能地吸收各利益相关者(stakeholder)的代表,充分考虑不同群体的诉求,最终给出独立专业的评估意见。

目前我国的翻译资格水平考试,其管理部门和执行部门都是国家政府的下属机构——中国外文局,而且外文局也面向社会组织翻译能力的培训,这种集多重角色于一身的做法虽然从短期来看有利于评估资源的有效利用,但从长期来看不利于职业评估的持续发展,也不符合国际通用的做法,比较可行的措施是外文局负责考试的管理,具体执行部门交给独立的评估委员会,委员会由行业协会代表(如中国翻译协会)、用人单位代表、教育机构代表、从业人员代表等组成,至于评估的培训工作,可以由高校和社会培训机构共同完成。

5 评估体系的构建

综合以上讨论,本文拟建立以过程为导向的口

译职业能力评估体系 如图3所示

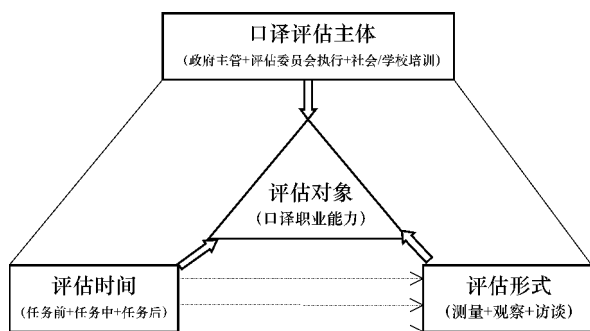


图3 以过程为导向的口译职业能力评估体系

图3中口译职业能力是评估的对象,也是整个评估体系的基础和起点。根据过程属性,评估时间分为任务前、任务中和任务后三个不同阶段,并据此制定各自的评估形式和方法。评估主体则坚持主管、主办、培训分开的独立原则,在各个评估阶段以不同的评估形式进行专业的职业评估。

以过程为导向的职业评估体系充分考虑到了口译职业外在条件的不断更新,在将能力拆分为不同组成的同时,也注重各个结构的内在变化,全面地考察职业能力这一连续体在各个阶段的表现。

当然,以过程为导向的评估意味着更多的评估资源和投入,但是,正如陈菁(2009:257-73)所说,口译职业能力的评估对口译职业的健康发展有着至关重要的作用。因此为之增加必要的投入和资源是必要的,也是值得的。

6 结语

口译职业能力是一个复杂的理论建构,对它的定义主要依靠观察或推理来间接得出,这也造成了职业能力评估的困难。本文总结了口译职业能力不同视角下的定义,在此基础上提出增加评估阶段、丰富评估形式、补充评估主体的观点并构建了以过程为导向的口译职业评估体系。本文期望该体系能为口译职业评估在科学性、独立性、专业性方面提供借鉴,为社会和经济发展培养优秀的职业人才。

致谢:本文根据作者博士论文的部分章节改编而成,感谢导师柴明颀教授的指导。

参考文献:

- [1] Arango-Keith, Fanny, and Koby, Geoffrey S. Translator Training evaluation and the needs of industry quality training [A]. In Brian Bear & Geoffrey S. Koby (eds.), *Beyond the Ivory Tower: Rethinking Translation Pedagogy* [C]. Amsterdam: John Benjamins Publishing

- Company, 2003.
- [2] Davies, M. G. Multiple Voices in the Translation Classroom: Activities, Tasks and Projects [M]. Philadelphia: John Benjamins Publishing Company, 2004.
- [3] Ericsson, K. A. Expertise in interpreting: an expert performance perspective [J]. *Interpreting*, 2000, 5 (2).
- [4] Glidden, R. *Accreditation at a Crossroads: Educational Record* [M]. Washington: American Council on Education, 1996.
- [5] Hoffman, R. R. The Cognitive Psychology of Expertise and the Domain of Interpreting [J]. *Interpreting*, 1997, 2(1).
- [6] Kalina, S. Interpreting Competence as a Basis and a Goal for Teaching [J]. *The Interpreters' Newsletter*, 2000, (10).
- [7] Kiraly, D. C. *Pathways to Translation* [M]. Kent and London: Kent State University Press, 1995.
- [8] Mackenzie, Rosemary. The competences required by the translator's role as a professional [A]. In Malmkjar, Kirsten (ed.), *Translation in Undergraduate Degree Programmes* [C]. Amsterdam/ Philadelphia: John Benjamins Publishing Company, 2004.
- [9] Moser-Mercer, B. The Expert-novice Paradigm in Interpreting Research [A] in Eberhard Fleischmann et al. (ed.), *Translationsdidaktik* [C]. Tübingen: Narr, 1997.
- [10] 蔡小红. 口译评估[M]. 北京:中国对外翻译出版公司 2007.
- [11] 陈菁. Authenticity in Accreditation Tests for Interpreters in China [J]. *The Interpreter and Translator Trainer*, 2009, (2).
- [12] 邓泽民, 陈庆合, 刘文卿. 职业能力的概念、特征及其形成规律的研究[J]. *煤炭高等教育* 2002, (2).
- [13] 顾峰. 浅谈翻译公司的译员观[Z]. 2009中国翻译职业交流大会交流材料.
- [14] 侯贵信. 外交口译人员的素质要求[A]. 吕国军主编. *口译与口译教学研究* [C]. 北京:外语教学与研究出版社, 2005.
- [15] 刘建永. 德国职业资格制度面临的问题及改革趋势[J]. *比较教育研究*, 1996, (6).
- [16] 任文. 中澳口译水平考试及资格认证对比谈[J]. *中国翻译* 2005, (1).
- [17] 谢立中. 西方社会学名著提要[M]. 南昌:江西人民出版社, 2001.
- [18] 严君. 基于职业能力模型的职业资格制度建设研究[D]. 2005.